

VELEUČILIŠTE "NIKOLA TESLA" U GOSPIĆU

Ivica Hudorović

ZAŠTITA NA RADU I PROFESIONALNE BOLESTI

Završni rad

Gospić, 2015.

VELEUČILIŠTE "NIKOLA TESLA" U GOSPIĆU

Upravni odjel u Otočcu

Stručni upravni studij

ZAŠTITA NA RADU I PROFESIONALNE BOLESTI

Završni rad

MENTOR

Prof.dr.sc. Marinko Đ. Učur

STUDENT

Ivica Hudorović

MBS 2963000106/08

Gospić, 2015.

Veleučilište „Nikola Tesla“ u Gospiću

Prilog 1.

UPRAVNI odjel

Gospić, 26.03. 2015.

ZADATAK

za završni rad

Pristupniku IVICA HUDORVIĆ MBS: 2963000106/08

Studentu stručnog studija _____ izdaje se tema završnog rada pod nazivom

ZAŠTITA NA RADU I PROFESIONALNE BOLESTI

Sadržaj zadatka :

1. Pojam zaštite na radu, 2. Pojam profesionalne bolesti, 3. Reguliranje odnosa u zaštiti na radu i sigurnosti zdravlja, 4. Reguliranje profesionalne bolesti, 5. Prava osiguranika - radnika oboljelog od profesionalne bolesti.

Završni rad izraditi sukladno odredbama Pravilnika o završnom radu Veleučilišta „Nikola Tesla“ u Gospiću.

Mentor: PROF. DR. SC. MARIJKA D. MAČE
(ime i prezime)

zadano: 10.02.2015
(nadnevak)

potpis

Pročelnik odjela: DR. SC. VLATKA RUŽIĆ, dipl. oec
(ime i prezime)

predati do: 10.04.2015
(nadnevak)

potpis

Student: IVICA HUDORVIĆ
(ime i prezime)

primio zadatak: 26.03.2015
(nadnevak)

potpis

Dostavlja se:

- mentoru
- pristupniku

IZJAVA

Izjavljujem da sam završni rad pod naslovom

ZAŠTITA NA RADU I PROFESIONALNE BOLESTI izradio samostalno pod nadzorom

i uz stručnu pomoć mentora prof. dr. sc. Marinko Đ. Učur.

Ivica Hudorović

Ivica Hudorović

SAŽETAK

Ovaj završni rad napisan je u okviru kolegija Radno i socijalno pravo u akademskoj godini 2014./2015. pod mentorstvom prof.dr.sc. Marinka Đ. Učura, kojem se zahvaljujem na ukazanoj stručnoj pomoći i iskazanoj susretljivosti pri pisanju završnog rada.

U ovom završnom radu obrađena je tema *zaštita na radu i profesionalne bolesti*, koje se mogu pojaviti kao posljedica neispravnog rada. Osnovni cilj završnog rada je navesti osnovna pravila zaštite na radu kojih se poslodavci i radnici moraju pridržavati na radu kako bi rad bio siguran i produktivan, a da bi se izbjegle same opasnosti koje se mogu pojaviti kao posljedica (neispravnog) rada: ozljede na radu, profesionalne bolesti i druge bolesti u vezi s radom.

Prva cjelina sadrži osnovna pravila zaštite na radu, cilj i svrhu zaštite na radu, osobna zaštitna sredstva, te procjene opasnosti zaštite na radu.

Druga cjelina potanko obrađuje profesionalne bolesti, način njihova nastanka, stanje profesionalnih bolesti u Republici Hrvatskoj, prijavu profesionalne bolesti, te prava koja stječe radnik koji pretrpi ozljedu na radu ili profesionalnu bolest.

SADRŽAJ

UVOD	1
1. ZAŠTITA NA RADU I PROFESIONALNE BOLESTI.....	2
1.1. Svrha i cilj zaštite na radu.....	2
1.2. Sadržaj zaštite na radu.....	2
1.3. Zaštita osobe na radu.....	4
2. VRELA PRAVA ZAŠTITE NA RADU	6
2.1. Međunarodni izvori zaštite na radu.....	6
2.2. Izvori o zaštiti na radu u Republici Hrvatskoj	7
3. OBVEZE POSLODAVCA I NJегоVIH OVLAŠTENIKA U PROVEDBI MJERA ZAŠTITE NA RADU	9
4. OBVEZE I PRAVA RADNIKA	10
5. PRAVILA ZAŠTITE NA RADU	12
5.1. Osnovna pravila zaštite na radu	12
5.2. Posebna pravila zaštite na radu	12
5.3. Priznata pravila zaštite na radu.....	13
6. OSOBNA ZAŠTITNA SREDSTVA.....	14
7. PROFESIONALNE BOLESTI.....	15
7.1. Pojam profesionalne bolesti	15
7.1.1. Profesionalne bolesti	15
7.1.2. Bolesti vezane uz rad.....	16
7.1.3. Bolesti pogoršane na radu.....	16
8. POVIJESNI RAZVOJ PROFESIONALNIH BOLESTI.....	18
8.1. Razvoj liste profesionalnih bolesti.....	18
8.2. Lista profesionalnih bolesti iz 2002. godine i njena revizija.....	18
8.3. Europska lista profesionalnih bolesti.....	19
9. SPRJEČAVANJE PROFESIONALNIH BOLESTI.....	20
10. DIJAGNOSTICIRANJE PROFESIONALNIH BOLESTI	21
10.1. Hrvatski zavod za medicinu rada i profesionalne bolesti	21
10.2. Klasifikacija profesionalnih bolesti.....	22
10.3. Priznavanje profesionalne bolesti.....	22
11. PODNOŠENJE PRIJAVE OZLJEDE NA RADU, ODNOSNO PROFESIONALNE BOLESTI HRVATSKOM ZAVODU ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE ZAŠTITE ZDRAVLJA NA RADU	24
12. PRAVA NA OSNOVI PROFESIONALNE BOLESTI.....	27
12.1. Prava iz osnovnog zdravstvenog osiguranja	27
12.1.1. Pravo na zdravstvenu zaštitu	27
12.1.2. Pravo na novčane naknade	28
12.1.3. Pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.....	28
12.1.4. Pravo na naknadu troškova prijevoza.....	29
12.1.5. Pravo na naknadu pogrebnih troškova	29

12.2. Prava iz mirovinskog osiguranja	30
12.2.1. Profesionalna bolest kao uzrok invalidnosti.....	30
12.2.2. Profesionalna bolest kao uzrok tjelesnog oštećenje.....	31
12.2.3. Pravo na naknadu zbog tjelesnog oštećenja.....	32
12.2.4. Profesionalna rehabilitacija.....	32
12.2.5. Invalidska mirovina.....	35
13. ZAKLJUČAK	38
LITERATURA	40

UVOD

Nesreće na radu pojavljuju se od samih početaka organiziranog ljudskog rada, ali je sustavno provođenje zaštite na radu započelo industrijskom revolucijom kada raste broj i intenzitet ozljeda zaposlenika na radu i kada se uviđa da je zaštita ekonomski, socijalni i humani problem u svakom društvu.

Prema nekim podacima, u svijetu se tijekom jedne godine na radu ozljedi oko 15 milijuna ljudi, dok je to u Hrvatskoj između 20-25 tisuća nesreća na radu, od čega 50-80 ljudi pogine. U Hrvatskoj se u prosjeku godišnje na radu ozljedi svaki 50-ti radnik, a na bolovanju za svaku ozljedu ostane u prosjeku 23 radna dana. Prema broju ozlijeđenih na 1000 zaposlenih, Republika Hrvatska se nalazi, u europskim razmjerima, na sredini ljestvice. Na svjetskoj razini nalazimo se među zemljama s visoko razvijenom zaštitom na radu, a automatski time i pri dnu ljestvice prema broju ozlijeđenih.

Gubici zbog nesreća na radu i profesionalnih bolesti najčešće se iskazuju brojem izgubljenih radnih dana ili onim iznosom novca koji neposredno plaćamo kao naknadu plaće zbog privremene odsutnosti s rada. Osim takvih direktnih troškova postoje i indirektni troškovi koji su i do šest puta veći od direktnih troškova.

Postoje dva osnovna stanja u kojima se čovjek može nalaziti s obzirom na rad. To je stanje normalne potpune sposobnosti za rad i stanje nesposobnosti za rad.

Stanja koja mogu prouzročiti nesposobnost za rad su profesionalna bolest, ozljeda na radu, bolest, invalidnost i starost radnika.

Kao organizirana društvena djelatnost zaštita na radu provodi se sa svrhom da se svim osobama na radu osiguraju uvjeti rada bez opasnosti po život i zdravlje, odnosno da se izbjegnu ozljede na radu, te profesionalne i druge bolesti, ili da se barem ublaže njihove posljedice.

1. ZAŠTITA NA RADU I PROFESIONALNE BOLESTI

1.1. Svrha i cilj zaštite na radu

Svrha i cilj zaštite na radu jest spriječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u vezi s radom te zaštitom radnog okoliša. Zaštita na radu provodi se i radi očuvanja nesmetanog tjelesnog i duševnog razvitka mladeži, zaštite žena od rizika koji bi mogli ugroziti ostvarivanje materinstva, zaštite invalida i profesionalno oboljelih osoba od daljnjeg oštećenja zdravlja i smanjenja njihove radne sposobnosti, te radi očuvanja radne sposobnosti starijih radnika u granicama primjerenim njihovoj životnoj dobi.

Svrha i cilj zaštite na radu ostvaruje se u prvom redu otkrivanjem i otklanjanjem opasnosti, štetnosti i napora, koje u određenim okolnostima mogu izazvati ozljede na radu, profesionalnu bolest ili drugu bolest u vezi s radom, te koji mogu ugroziti radni okoliš.

Opasnosti u radnom okolišu su ona stanja koja mogu ugroziti život i zdravlje radnika na radu, te uzrokovati ozljede na radu. Najčešće opasnosti u radnom okolišu su: mehaničke opasnosti, opasnosti od električne struje, opasnosti od požara i eksplozije i toplinske opasnosti. (UČUR, 2005)

Procjena rizika je osnovno polazište za organizaciju, uređivanje i provođenje zaštite na radu kod poslodavca. Izrađuje se posebnim metodama, a cilj je utvrditi postojanje, vrste, te opseg rizika, a nakon analize rizika utvrditi mjere za uklanjanje opasnosti i kontrolu provođenje utvrđenih mjera.

1.2. Sadržaj zaštite na radu

Svaki rad, više ili manje, u sebi nosi opasnost za život i zdravlje radnika. Zbog toga danas zakonodavstvo država, pa i u Republici Hrvatskoj, obuhvaća zaštitu na radu svih kategorija zaposlenih. Radno zakonodavstvo ima zaštitni karakter. Zaštita se odnosi na vrijeme dok

radnik aktivno radi, tako i na vrijeme kada je odsutan s rada zbog odmora, blagdana ili bolesti.

Teorija radnog prava razlikuje zaštitu na radu u širem smislu i zaštitu na radu u užem smislu. Zaštita na radu u širem smislu podrazumijeva potpunu zaštitu radnika na radu i u svezi sa radom, a zaštita na radu u užem smislu podrazumijeva zaštitu fizičkog i zdravstvenog integriteta radnika od opasnosti i štetnosti na radu. (UČUR, 2007)

Zaštita fizičkog integriteta podrazumijeva sigurne uvjete rada koji se ostvaruju primjenom suvremenih tehničkih, zdravstvenih, odgojnih i drugih mjera, radi sprječavanja i otklanjanja opasnosti, štetnosti i ostalih uzroka koji mogu ugroziti odnosno oštetiti čovjekov organizam na radu i u vezi s radom.

Zaštita moralnog integriteta traži još potpuniju definiciju, a obuhvaća i sociološki aspekt zaštite na radu jer su od posebnog značenja za sigurnost na radu, zaštitu radnika i sociološki uvjet rada (radno i slobodno vrijeme, zaštita čovjeka od otuđenja, zaštita dostojanstva čovjeka i dr.).

Zaštita na radu obuhvaća: higijensku i tehničku zaštitu, obrazovanje i odgoj u oblasti zaštite na radu, sociologiju rada, psihofizička i druga zdravstvena svojstva nužna za rad na određenim radnim mjestima, znanstveno-istraživački rad s ciljem poboljšanja uvjeta rada, prava i obveze subjekata radnog odnosa, organizaciju rada i drugo. (UČUR, 2001)

Sustav zaštite na radu u propisima Republike Hrvatske temelji se na određenim osnovama koje imaju posebna obilježja i karakteristike. Taj sustav obuhvaća skup mjera kojima je cilj preventivna zaštita od ozljeda i profesionalnih bolesti, te osiguranje što povoljnijih uvjeta rada. Međutim, uza sve predviđene propise i primjenjene mjere zaštite na radu, dolazi do ozljeda na radu i profesionalnih bolesti. U tom slučaju taj sustav radniku osigurava zaštitu na osnovi socijalnog osiguranja za sve vrijeme trajanja nesposobnosti za rad. To tereti sredstva poslodavca, a osiguranje se provodi i kod osiguravajućih društava. (UČUR, 2001)

Zaštita na radu ulazi u osnovu prava radnika na radu, jer se njome osigurava zaštita života i zdravlja radnika na radu. Zbog toga je nužna intervencija u oblasti zaštite na radu, a ona se sastoji, uglavnom, u sljedećem:

- propisivanje minimalnih mjera i obveza poslodavaca u provođenju i osiguranju minimalne, odnosno osnovne zaštite na radu;
- primjena općepriznatih mjera kao obaveza poslodavca (jer tehnika i tehnologija idu ispred propisa);
- utvrđivanje povoljnih uvjeta rada od onih koji su kao takvi propisani, polazeći od razvoja gospodarstva i znanstvenih dostignuća;
- nadzor nad primjenom propisanih mjera zaštite na radu, država provodi pomoću inspektora rada sa širokim ovlastima,
- sankcije za nepridržavanje mjera zaštite na radu.

1.3. Zaštita osobe na radu

Radnik bez obzira na mjesto rada i poslodavca ima pravo na uvjete rada koji osiguravaju njegov fizički i moralni integritet, a to znači uvjete rada koji osiguravaju život i zdravlje te normalno obavljanje životnih funkcija; osobno dostojanstvo i njegove druge moralne vrijednosti; socijalnu i ekonomsku sigurnost kao i osobnu sigurnost na radu; zaštitu života i zaštitu od svakog narušavanja fizičkog integriteta osobe. (UČUR, 2001)

Poslodavci su dužni ostvariti uvjete rada koji to osiguravaju (fizički i moralni integritet i sigurnost radnika); poduzimati mjere zaštite na radu koje osiguravaju fizički integritet, zdravlje i osobnu sigurnost radnika na radu; pridržavati se propisanih mjera i normative zaštite na radu; osigurati zaštitu od drugih opasnih i štetnih utjecaja na zdravstvenu i radnu sposobnost radnika.

Zaštita na radu razvijala se u tri smjera (vrste):

- socijalni aspekti zaštite s naglaskom na unaprjeđenju životnih i radnih uvjeta radnika
- u radnom odnosu;
- tehnička zaštita;
- higijensko-zdravstvena zaštita na radu.

Sve norme kojima je zaštita na radu uređena mogu se podijeliti na opće i posebne.

Opće se odnose na sve radnike, a posebne samo na neke određene kategorije radnika (lučki radnici, pomorci, rudari, industrijski radnici koji rade sa živom, fosforom, izvorom ionizirajućih zračenja i dr.) ili pak posebna kategorija: mlađi radnici, žene i invalidi na radu. Svaki poslodavac ima obvezu pružiti zaštitu na radu svakom posloprimcu.

2. VRELA PRAVA ZAŠTITE NA RADU

Vrela prava zaštite na radu nalaze se u univerzalnim međunarodnim dokumentima, u konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada (MOR, ILO, ITO), poveljama, smjernicama EU, u Ustavu i zakonima te brojnim podzakonskim aktima, ali i u autonomnim aktima.

2.1. Međunarodni izvori zaštite na radu

Univerzalni međunarodni dokumenti zaštite na radu veoma su važan izvor zaštite na radu.

To su:

- Ustav Međunarodne organizacije rada (1919. i 1944.);
- Opća deklaracija o pravima čovjeka (1948.);
- Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (1950.);
- Povelja o osnovnim pravima radnika (1961.);
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (donesen 1944., prihvaćen 1971.).

Notifikacijama o sukcesiji, Republika Hrvatska stranka je od 08. listopada 1991. godine, sljedećih konvencija MOR-a (ILO, ITO) koje se odnose na zaštitu na radu i osiguranje od profesionalnih rizika:

- Konvencija broj 3 o zaštiti materinstva (1919.);
- Konvencija broj 13 o upotrebi olovnog bjelila u bojanju (1921.);
- Konvencija broj 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava (1948.);
- Konvencija broj 98 o primjeni principa prava organiziranja i kolektivnog pregovaranja (1949.);
- Konvecija broj 102 o minimalnoj visini socijalnog osiguranja (1952.);
- Konvencija broj 119 o zaštiti strojeva (1963.);
- Konvencija broj 121 o davanjima za slučaj nesreće na poslu i profesionalnih bolesti (1954.);
- Konvencija broj 136 o zaštiti od opasnih trovanja benzinom (1971.);
- Konvencija broj 138 o najmanjoj dobnoj granici zasnivanja radog odnosa (1973.);

- Konvencija broj 139 o sprječavanju i kontroli profesionalnih rizika uzrokovanih kancerogenim supstancama i agensima (1974.);
- Konvencija broj 148 o zaštiti radnika od profesionalnih rizika u radnoj okolini, uzrokovanih zagađenjem zraka, bukom i vibracijama (1977.);
- Konvencija broj 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj okolini (1981.);
- Konvencija broj 161 o službama medicine rada (1981.);
- Konvencija broj 162 o sigurnosti pri upotrebi azbesta (1986.).

U skladu sa ovim konvencijama uređena su pitanja zaštite na radu i profesionalnih rizika, te prava po osnovi tih rizika u brojnim propisima Republike Hrvatske. Navedene konvencije uglavnom se odnose na zaposlene, a RH je ratificirala i druge konvencije koje se odnose na pomorce, ribare, lučke radnike i ostale koje se izravno primjenjuju.

Drugi dokumenti su: Smjernice EEZ broj 391 iz 1989. godine o uvođenju za poticaj poboljšanja zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika na radu, s ovim određenjima:

- glavna pitanja su zaštita zdravlja i zaštita na radu;
- smjernicama se uređuju uvjeti rada u državama na području EU;
- na temelju smjernice 391/1989. donesene su druge smjernice o radnim mjestima, radnoj opremi, osobnim zaštitnim sredstvima i opremi, radu na videoterminalima, radu s teškim teretima uz mogućnost ozljede leđa, privremenim i povremenim radnim mjestima u ribarstvu i poljoprivredi i dr.

2.2. Izvori o zaštiti na radu u Republici Hrvatskoj

Najviši pravno-politički dokument Republike Hrvatske – Ustav Republike Hrvatske, osnov je za adekvatno uređivanje ovih odnosa u zakonodavstvu RH. Ustav RH nema odredbi koje izravno govore o povredi (ozljedi, nezgodi) na poslu, ali zato mnoge norme neizravno uređuju.

Prethodno navedene konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada i drugi izvori međunarodnog porijekla koji su na snazi, čine dio unutarnjeg pravnog poretka RH, a po

pravnoj snazi su iznad zakona, izvor su prava zaštite na radu, a time i prava ozlijeđenog, s osnove ozljede na radu.

Slijede zakoni i podzakonski akti te još brojniji kolektivni ugovori i drugi autonomni opći akti poslodavca i sindikata, koji uređuju zaštitu na radu u širem i užem smislu:

- Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14);
- Zakon o radu (NN 93/14);
- Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13);
- Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15);
- Zakon o listi profesionalnih bolesti (NN 162/98, 107/07);
- Zakon o listi tjelesnih oštećenja (NN 162/98);
- Zakon o državnom inspektoratu (NN 116/08, 123/08, 49/11) .

Pored navedenih heteronomnih izvora, tu su i kolektivni ugovori, pravilnici o radu I drugi autonomni opći akti kod poslodavca.

Kolektivni ugovor je najautoritativnije autonomno vrelo radnog prava, ali ga nemaju svi poslodavci.

Pravilnik o zaštiti na radu je opći pravni akt. Dva bitna elementa pravilnika o radu su: ime, naziv (tvrтка) i tijelo poslodavca koje donosi pravilnik o radu i naziv, i odredba poslovnika kojim je predviđena ovlast za donošenje pravilnika o radu.

3. OBVEZE POSLODAVCA I NJEGOVIH OVLAŠTENIKA U PROVEDBI MJERA ZAŠTITE NA RADU

Opća obveza poslodavca odnosi se na njegovu dužnost da izradi procjenu rizika, na temelju koje primjenjuje pravila kojima se otklanjaju ili na najmanju moguću mjeru smanjuju postojeće opasnosti, te u tu svrhu osiguravaju sva potrebna sredstva (materijalna).

Ministar rada propisat će uvjete koje moraju ispunjavati poslodavci pri izradi procjene rizika, način njezine izrade, elemente koje procjena mora sadržavati, te dokumentaciju na kojoj se mora temeljiti.

Ukoliko poslodavac sam ne provodi mjere zaštite na radu, dužan je svojim ovlaštenicima dati ovlaštenja za poduzimanje mjera u okviru njihovog djelokruga, kojima se osigurava provedba Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa iz zaštite na radu.

Poslodavac je dužan primjenjivati pravila zaštite na radu na temelju općih načela zaštite:

- izbjegavanje opasnosti i štetnosti;
- procjene opasnosti i štetnosti koje se ne mogu otkloniti primjenom osnovnih pravila zaštite na radu;
- sprječavanje opasnosti i štetnosti na njihovom izvoru;
- zamjene opasnog neopasnim ili manje opasnim;
- davanje prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim;
- odgovarajućeg osposobljavanja i obavješćivanja radnika;
- planiranja zaštite na radu s ciljem međusobnog povezivanja tehnike, ustroja rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja okoliša na radno mjesto;
- prilagođavanja tehničkom napretku, prilagodbe rada radnicima, naročito u svezi s oblikovanjem mjesta rada, izbora opreme te načina rada i proizvodnje, posebice u svrhu ublažavanja jednoličnog.

4. OBVEZE I PRAVA RADNIKA

Radnik je dužan osposobiti se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac. Prije rasporeda na poslove s posebnim uvjetima rada i tijekom obavljanja takvih poslova, radnik je dužan pristupiti pregledu na koji ga uputi poslodavac.

Prije rasporeda na te poslove, kao i tijekom obavljanja takvih poslova radnik je dužan obavijestiti liječnika o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje drugih radnika.

Radnik je dužan obavljati poslove dužnom pozornošću sukladno pravilima zaštite na radu propisanim odredbama zakona, propisima donesenim na temelju njega, drugim propisima, uputama poslodavca, odnosno njegovih ovlaštenika i uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari. Radnik je dužan pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva.

Smatra se da radnik radi dužnom pozornošću kada poslove obavlja po sljedećem postupku:

- prije početka rada pregleda mjesto rada, te o eventualnim uočenim nedostacima izvijesti poslodavca ili njegovog ovlaštenika;
- posao obavlja sukladno pravilima struke, uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, te uputama poslodavca ili njegovog ovlaštenika;
- pri radu koristi propisana osobna zaštitna sredstva i opremu;
- prije napuštanja mjesta rada ostavi sredstva rada u takvom stanju da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada.

Radnik ima pravo odbiti rad ako mu neposredno prijeti opasnost za život i zdravlje zbog toga što nisu primjenjena propisana pravila zaštite na radu i zbog takvog postupanja ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj. U tom slučaju poslodavac ili njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili njegov povjerenik, dužni su neodložno izvijestiti inspektora rada, koji je dužan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

Obveze radnika prema Zakonu o zaštiti na radu su:

- pristupiti pregledu;
- obavijestiti liječnika o bolesti ili drugoj aktivnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu;
- obavljanje posla s dužnom pozornošću po propisima;
- korištenje propisanih osobnih sredstava zaštite;
- dužnost suradnje sa poslodavcem i njegovim ovlaštenikom;
- prijaviti svaku opasnost.

5. PRAVILA ZAŠTITE NA RADU

5.1. Osnovna pravila zaštite na radu

Osnovnim pravilima zaštite na radu uklanjaju se ili smanjuju opasnosti od ozljede na radu i profesionalne bolesti. Pravila sadrže sljedeće zahtjeve:

- opskrbljenost sredstava rada zaštitnim napravama;
- osiguranje od udara električne struje;
- osiguranje od udara groma (atmosferskih pražnjenja);
- sprječavanje nastanka požara i eksplozije;
- osiguranje potrebne radne površine i radnog prostora;
- osiguranje potrebnih putova za prolaz, prijevoz i evakuaciju radnika;
- osiguranje čistoće, osiguranje prostorija i uređaja za osobnu higijenu;
- osiguranje potrebne temperature i vlažnosti, te ograničenje brzine kretanja zraka;
- osiguranje potrebne rasvjete i radnog okoliša;
- ograničenje buke i vibracije u radnom okolišu;
- osiguranje od štetnih atmosferskih i klimatskih utjecaja;
- osiguranje od djelovanja tvari i zračenja štetnih za zdravlje. (UČUR, 2005)

Osnovna pravila zaštite na radu imaju prednost u primjeni u odnosu na posebna pravila zaštite na radu.

5.2. Posebna pravila zaštite na radu

Standard je primjena osnovnih pravila, a ako se njime ne mogu ukloniti opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika, primjenjuju se posebna pravila zaštite na radu koja se odnose na radnike i na način obavljanja radnih postupaka.

Posebna pravila obuhvaćaju sljedeće zahtjeve:

- utvrđivanje poslova s posebnim uvjetima rada;
- osobna zaštitna sredstva;
- posebni postupci pri upotrebi opasnih tvari;

- znakovi sigurnosti i upozorenja (znakovi zabrane, znakovi obaveza, znakovi opasnosti, znakovi obavijesti);
- način obavljanja posla (pisane upute za rad na siguran način);
- postupak s unesrećenim i oboljelim od upućivanja u zdravstvenu ustanovu. (UČUR, 2005)

5.3. Priznata pravila zaštite na radu

Ako u pravnom poretku Republike Hrvatske nisu na snazi pravna pravila zaštite na radu koja bi poslodavac trebao primijeniti radi sigurnosti i zaštite zdravlja radnika, primjenjivat će priznata pravila zaštite na radu koja podrazumijevaju norme, pravila struke ili u praksi provjerene načine, pomoću kojih se otklanjaju ili smanjuju rizici na radu i kojima se sprječava nastanak ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih štetnih posljedica za radnike.

6. OSOBNA ZAŠTITNA SREDSTVA

Osobnim zaštitnim sredstvima i opremom smatraju se naprave, uređaji, odjeća i obuća što se koriste pri radu za zaštitu od štetnih utjecaja radne okoline. Štetnim utjecajima radne okoline koji ugrožavaju život i zdravlje radnika na radu smatraju se dimovi, magle, plinovi i pare, nedovoljno kisika za disanje, otrovne, nagrizajuće i zapaljive tvari, prejak svjetlo, razna zračenja, vrući i hladni predmeti, buka, vibracije, oštri i šiljasti predmeti, električna struja itd. Ona se koriste kad postoje neposredne opasnosti od ozljeda i zdravstvenih oštećenja, a tehničkim se mjerama zaštite te opasnosti ne mogu otkloniti, ili bi to zahtijevalo nerazmjerno velike troškove.

Koja će se osobna zaštitna sredstva ili oprema primijeniti pri obavljanju određenog posla ovisi o izvorima opasnosti. Radnici su dužni osobna zaštitna sredstva upotrebljavati samo za svrhe kojima su namijenjena, te da ih održavaju u ispravnom stanju i čuvaju od oštećenja.

Osobna zaštitna sredstva i oprema dijele se, ovisno o dijelovima tijela što ih zaštićuju na:

- sredstva za zaštitu glave;
- sredstva za zaštitu očiju i lica;
- sredstva za zaštitu sluha;
- sredstva za zaštitu dišnih organa;
- sredstva za zaštitu ruku;
- sredstva za zaštitu tijela (trupa);
- sredstva za zaštitu nogu.

7. PROFESIONALNE BOLESTI

7.1. Pojam profesionalne bolesti

Pod pojmom profesionalna bolest smatraju se određene bolesti izazvane dužnim neposrednim utjecajem procesa rada i uvjeta rada na određenim poslovima. Profesionalnom bolešću smatra se bolest za koju se dokaže da je posljedica djelovanja štetnosti u procesu rada i radnom okolišu, odnosno bolest za koju je poznato da može biti posljedica djelovanja štetnosti koje su u svezi s procesom rada i radnim okolišem, a intenzitet štetnosti i duljina trajanja izloženosti toj štetnosti je na razini za koju je poznato da uzrokuje oštećenje zdravlja.

Pojam profesionalne bolesti, obuhvaća u najširem smislu, sva oštećenja organizma. To je bolest uzrokovana radom, ali uz jednu nužnu značajku, a to je da su takve bolesti uvijek definirane propisom. Postoji točno definirani popis takvih bolesti i zanimanja gdje ona nastaju. Taj popis zove se Lista profesionalnih bolesti (NN 162/98, 107/07).

Međunarodna organizacija rada 1992. god. na savjetovanju u Linzu točno je definirala i svrstala u tri osnovne skupine sve bolesti koje se javljaju kod zaposlenika. Te tri osnovne skupine su:

- PROFESIONALNE BOLESTI
- BOLESTI VEZANE UZ RAD
- BOLESTI POGORŠANE NA RADU

7.1.1. Profesionalne bolesti

Prema definiciji Međunarodne organizacije rada, profesionalna bolest je bolest nastala kao izravna i jedina posljedica izloženosti štetnostima na radnom mjestu. Pri tome je nužna povezanost te bolesti dužinom ili razinom izloženosti štetnosti s radnog mjesta ili iz radnog okoliša. Gotovo su sve članice Međunarodne organizacije rada (MOR) prihvatile uz manje korekcije, Listu profesionalnih bolesti, koju je izdala i preporučila ta organizacija.

7.1.2. Bolesti vezane uz rad

Bolesti vezane uz rad, isključujući profesionalne bolesti, također su nastale kao posljedica izloženosti štetnostima na radnom mjestu, ali za razliku od profesionalnih bolesti, štetnosti ili štetnosti s radnog mjesta samo su jedan, ali samostalno nikada dovoljan čimbenik za njihov nastanak. Te bolesti čine bolesti kompleksne etiologije, te se često javljaju u određenoj radnoj populaciji. Uzrokovane su sa više čimbenika, pri čemu je radno mjesto jedan od mogućih uzročnika.

Bolesti vezane uz rad, zakonodavstvo RH spominje samo u čl.15. Zakona o zaštiti na radu (NN 93/14) navodeći da “poslodavac odgovara radniku za štetu uzrokovanu ozljedom na radu, profesionalnom bolešću ili bolešću u svezi s radom po načelu objektivne odgovornosti, na koju ne utječu propisane obveze radnika u području sigurnosti i zdravlja na radu”.

U čl.22. Zakona o zdravstvenoj zaštiti navodi se da specifična zdravstvena zaštita obuhvaća sistematske preglede obzirom na kronične bolesti, ali se pojam bolesti vezanih uz rad u tom Zakonu izrijeком ne spominje. Stoga specijalisti drugih specijalnosti, uključujući i obiteljske liječnike, često ne misle na ove bolesti ili ih nasuprot tome, svrstavaju u profesionalne bolesti. Takve bolesti vezane su uz posao koji zaposlenik obavlja, ali nisu na listi profesionalnih bolesti. Najtipičnije bolesti tog tipa mogu biti svi oblici prehlada do kojih dolazi zbog rada na otvorenom, oboljenja na kralježnici i lokomotarnom sustavu zbog duljeg podizanja i premještanja težih tereta, i tome sl.

7.1.3. Bolesti pogoršane na radu

Bolesti pogoršane na radu su bolesti koje se javljaju u radnoj populaciji i u čijem nastanku s radnog mjesta nemaju nikakvu ulogu, ali kod radnika s već postojećim bolestima mogu uzrokovati ili uzrokuju pogoršanje osnovne bolesti.

Podskupinu bolesti u ovoj skupini svojevrsno čine bolesti u čijem nastanku i težini kliničke slike štetnost s radnog mjesta nema nikakvog utjecaja. Kod ove skupine bolesti nije lako

odrediti granicu u odnosu na profesionalne bolesti te se u pojedinim zemljama gotovo i izjednačuju.

Iako bolesti vezane uz rad i bolesti pogoršane na radu nisu zakonskim propisima zdravstvenog i mirovinskog osiguranja priznate kao profesionalne bolesti u smislu da oboljeli imaju dodatna financijska prava, ove bolesti su ipak veliko financijsko opterećenje zbog svoga visokog pobola apsentizma. (ŠARIĆ, 2002)

8. POVIJESNI RAZVOJ PROFESIONALNIH BOLESTI

8.1. Razvoj liste profesionalnih bolesti

Prva Lista profesionalnih bolesti utvrđena je 1925. godine (ILO Konvencija br.18 o profesionalnim bolestima) i pokrivala je samo tri entiteta. Po Konvenciji br.42 uslijedila je 1934. godine Lista profesionalnih bolesti koja je sadržavala deset profesionalnih bolesti i bila je produkt revizije prethodne Liste. Konvenciju o beneficijama vezanim uz ozljede na radu br.121 iz 1964. godine, pratila je revidirana Lista od 15 profesionalnih bolesti.

Sukladno uvjetima koji su definirani u Preporuci o beneficijama po ozljedama na radu br.121 iz 1964. godine, koju je Međunarodna organizacija rada usvojila istodobno kad i Konvenciju br.121, definicija profesionalnih bolesti ne razlikuje se od one koju su preporučili medicinski stručnjaci.

Nakon toga, godine 1980., na zahtjev stručnjaka Odbora MOO, objavljena je revidirana Lista profesionalnih bolesti. Sadržavala je 29 grupa bolesti i definirala ih specifično po štetnostima uz popis radnih procesa kojima se susreću navedene štetnosti.

8.2. Lista profesionalnih bolesti iz 2002. godine i njena revizija

Najnovija Lista profesionalnih bolesti pojavljuje se godine 2002., kada je objavljena Preporuka br.194 o Listi profesionalnih bolesti, priznavanju i praćenju ozljeda na radu i profesionalnih bolesti.

Zbog revizije Liste profesionalnih bolesti, godine 2005., od 13.-20. prosinca u Genevi je održan Susret stručnjaka Međunarodne organizacije rada. Po završetku tog susreta objavljeno je Izvješće u kojem su predložene izmjene Liste profesionalnih bolesti objavljene 2002. godine uz Preporuku br 194.

8.3. Europska lista profesionalnih bolesti

Godine 2003. Europska komisija prihvatila je novu Preporuku o Europskoj listi profesionalnih bolesti. Lista je obvezujuća za sve zemlje članice, tako i za Hrvatsku.

Europska lista profesionalnih bolesti ima pet poglavlja: bolesti uzrokovane kemijskim štetnostima, kožne bolesti uzrokovane drugim štetnostima, bolesti uzrokovane udisanjem štetnosti i agensa koje nisu navedene u ostalim poglavljima, zarazne i parazitne bolesti i bolesti uzrokovane fizikalnim štetnostima.

9. SPRJEČAVANJE PROFESIONALNIH BOLESTI

Sprječavanje profesionalnih bolesti i bolesti u svezi s radom zahtjeva jednake akcije kao i sprječavanje nezgoda i ozljeda na radu. Postoje opća načela izbjegavanja nezgoda i mogu se razvrstati sljedećim redoslijedom:

- štetne ili opasne postupke (radne operacije) treba zamijeniti neopasnim (ako je to moguće);
- tamo gdje opasnost ili štetnost ostaje kao nužnost u radnom postupku, treba zaposlenika udaljiti iz dometa opasnosti ili štetnosti;
- tamo gdje se i to pravilo ne može primijeniti, treba primijeniti pravilo svladavanja opasnosti, a to se odnosi na ograđivanje opasnosti, ventilaciju, hermetizaciju, upotrebu zaštitnih naprava, osobnih zaštitnih sredstava ili izbor zaposlenika s posebnim osobinama (zdravstvena, psihička itd.).

10. DIJAGNOSTICIRANJE PROFESIONALNIH BOLESTI

To je interdisciplinarni proces koji zahtijeva posebna znanja iz medicine i srodnih područja povezanih sa sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu, stoga je obrada i postavljanje dijagnoze profesionalne bolesti u nadležnosti specijalista medicina rada.

Dijagnosticiranje profesionalnih bolesti vezano je uz analizu štetnosti na radnom mjestu kojima je oboljeli radnik izložen te utvrđivanje neposredne opasnosti između štetnog čimbenika i nastanka bolesti, a priznavanje profesionalnih bolesti vezano je uz Zakon o listi profesionalnih bolesti (NN 162/98 I NN 107/07).

Utvrdjivanje etiologije i dijagnosticiranje provodi se prema kriterijima suvremene medicine rada. Podrazumijeva utvrđivanje kliničke slike bolesti, štetnosti u radnom procesu, kao i neposredne povezanosti između radne štetnosti i nastanka bolesti, te ga nije moguće provesti bez iscrpne radne anamneze o uvjetima rada te trajanju i intezitetu izloženosti određenoj štetnosti sa radnog mjesta.

Intezitet i duljina izloženosti štetnom čimbeniku moraju biti razine za koju je poznato i znanstvenim istraživanjima dokazano, da mogu oštetiti zdravlje. Prisutnost štetnog čimbenika i njegov intezitet moguće je dobiti uvidom u procjenu opasnosti i štetnosti, uvidom u rezultate mjerenja provedene na radnom mjestu ili obilaskom radnog mjesta.

10.1. Hrvatski zavod za medicinu rada i profesionalne bolesti

Zavod u svojoj djelatnosti ima ambulantu za profesionalne bolesti te provodi, u suradnji s drugim zdravstvenim ustanovama, obradu i dijagnostiku profesionalnih bolesti za radnike s područja cijele Hrvatske.

U skladu sa suvremenim statističkim kriterijima, u Zavodu se prate kretanja i provodi analiza profesionalnih bolesti i njihovih posljedica, te vodi Registar profesionalnih bolesti.

10.2. Klasifikacija profesionalnih bolesti

Klasifikacija profesionalnih bolesti razvila se iz dvojakih potreba: nadzor i praćenje za inspekcijske potrebe i za potrebe ostvarivanja prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja (u vidu ostvarivanja prava na naknadu). Većina klasifikacijskih sustava, bolesti dijeli na:

- bolesti uzrokovane kemijskim štetnostima,
- bolesti uzrokovane fizikalnim štetnostima,
- bolesti uzrokovane biološkim štetnostima,
- bolesti prema štetnostima radnog mjesta,
- bolesti prema zahvaćenom ciljnom organu,
- profesionalne bolesti dišnog sustava,
- profesionalne bolesti kože,
- profesionalne bolesti mišićno-koštanog sustava.

10.3. Priznavanje profesionalne bolesti

Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji, uz dijagnostiku profesionalne bolesti, za priznavanje su potrebni i neki dodatni podaci. Minimum podataka neophodnih za priznavanje profesionalne bolesti definirala je Međunarodna organizacija rada, a vrijede i prema standardima Svjetske zdravstvene organizacije:

- tvrtka ili poslodavac,
- naziv i adresa poslodavca,
- naziv i adresa tvrtke,
- naziv i adresa organizacijske jedinice,
- ekonomska djelatnost organizacijske jedinice,
- broj radnika (veličina organizacijske jedinice).

Osoba oboljela od profesionalne bolesti:

- ime, adresa, spol i datum rođenja,
- radni status,
- zanimanje i vrijeme nastanka bolesti,

- duljina radnog staža kod sadašnjeg poslodavca.

Profesionalna bolest:

- naziv i priroda profesionalne bolesti,
- štetnosti, radni procesi ili ekspozicija koja je uzrokovala nastanak profesionalne bolesti,
- opis radnog mjesta koje je povezano sa nastankom bolesti,
- duljina ekspozicije štetnostima i radnim procesima,
- datum postavljanja dijagnoze profesionalne bolesti.

11. PODNOŠENJE PRIJAVE OZLJEDE NA RADU, ODNOSNO PROFESIONALNE BOLESTI HRVATSKOM ZAVODU ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE ZAŠTITE ZDRAVLJA NA RADU

Donošenjem Zakona o zdravstvenom osiguranju zaštite zdravlja na radu (NN 80/13, 137/13), Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o listi profesionalnih bolesti (NN 107/07) i Pravilnika o postupku utvrđivanja i priznavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti (NN 125/07, 4/08), dijagnostika profesionalnih bolesti i priznavanje profesionalnih bolesti znatno je olakšano, jer je bolje definirano.

Pravilnikom o postupku utvrđivanja i priznanja ozljede na radu i profesionalne bolesti utvrđuje se:

- postupak utvrđivanja i priznanja ozljede na radu, odnosno profesionalnu bolest,
- uvjeti koji moraju biti ispunjeni kako bi se ozljeda ili bolesti mogla priznati za ozljedu na radu, odnosno profesionalnu bolest,
- rokovi u kojima prijava o ozljedi na radu, odnosno profesionalnoj bolesti mora biti podnijeta.

Ozljeda na radu neće se priznati osiguranoj osobi ako je do ozljede, odnosno bolesti došlo zbog:

- skrivljenog, nesavjesnog ili neodgovornog ponašanja na radnom mjestu, odnosno pri obavljanju djelatnosti (npr. tučnjava na radnom mjestu ili u vremenu dnevnog odmora, namjerno nanošenje povrede sebi ili drugome i sl.),
- aktivnosti koje se ne mogu dovesti u kontekst radno pravne aktivnosti (npr. radni odmor koji nije korišten u cilju obnove psihofizičke i radne sposobnosti nužno potrebne za nastanak radnog procesa, fizičke aktivnosti koje nisu u svezi s radnim odnosom i sl.),
- atake kronične bolesti,
- urođene ili stečene predispozicije zdravstvenog stanja koje mogu imati za posljedicu bolest.

U postupku utvrđivanja i priznavanja ozljede ili bolesti za ozljedu na radu, odnosno profesionalnu bolest, nadležna je područna služba Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu.

Postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede ili bolesti za ozljedu na radu, odnosno profesionalnu bolest, pokreće pravna ili fizička osoba te tijelo državne vlasti, odnosno osoba koja samostalno osobnim radom obavlja djelatnost podnošenjem prijave o ozljedi na radu, odnosno profesionalnoj bolesti.

Prijavu pravna ili fizička osoba (poslodavac), odnosno tijelo državne vlasti, obvezni su podnijeti po službenoj dužnosti ili na traženje ozlijeđenog ili oboljelog radnika.

Ako poslodavac, odnosno tijelo državne vlasti ne podnese prijavu, prijavu je obvezan podnijeti doktor specijalist medicine rada iz zdravstvene ustanove, odnosno trgovačkog društva koji u svom sastavu imaju djelatnost medicine rada.

Podnošenjem prijave područnoj službi Zavoda, odnosno ispostavi područne službe Zavoda, pokreće se postupak radi utvrđivanja da li se ozljeda, odnosno bolest može smatrati ozljedom na radu, odnosno profesionalnom bolešću, te da je ta ozljeda, odnosno bolest nastala na radu ili u vezi s radom.

Prijava o ozljedi na radu, odnosno profesionalnoj bolesti, podnosi se na tiskanicama "Prijava o ozljedi na radu" i "Prijava o profesionalnoj bolesti".

Uz prijavu se obvezno prilaže medicinska i druga dokumentacija kojom se može dokazati da je nastanak ozljede, odnosno bolesti i mjesto nastanka ozljede, odnosno bolesti, uzročno-posljedično vezan uz obvezu i proces rada, odnosno obavljanja djelatnosti.

Prijava o ozljedi na radu, odnosno profesionalnoj bolesti, podnosi se neovisno o tome je li ozljeda, odnosno bolest, imala za posljedicu privremenu nesposobnost za rad osigurane osobe.

Prijava o ozljedi na radu, odnosno profesionalnoj bolesti, popunjava se u osam primjeraka i to za: obveznika podnošenja prijave, osiguranu osobu, nadležnog doktora specijaliste medicine rada, izabranog doktora primarne zdravstvene zaštite u skladu sa Zakonom o obveznom

zdravstvenom osiguranju, Zavodu, Hrvatskom zavodu za medicine rada, Hrvatskom zavodu za obvezno zdravstveno osiguranje, nadležnom inspektoru rada Državnog inspektorata, Hrvatskom zavodu za javno zdravstvo.

Prijava o ozljedi na radu, odnosno profesionalnoj bolesti, podnosi se:

- za slučaj ozljede na radu, u roku od 8 dana od dana nastanka ozljede na radu,
- za profesionalnu bolest, u roku od 8 dana od dana kada je osigurana osoba primila ispravu zdravstvene ustanove, trgovačkog društva koje u svom sastavu ima djelatnost medicine rada ili od privatne ordinacije medicine rada uključenih u mrežu ugovorenih subjekata medicine rada, kojom joj je dijagnosticirana profesionalna bolest.

12. PRAVA NA OSNOVI PROFESIONALNE BOLESTI

12.1. Prava iz osnovnog zdravstvenog osiguranja

Prava iz osnovnog zdravstvenog osiguranja s osnove ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti, prema odredbama Zakona o zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13) i propisima donijetim na osnovi Zakona može ostvariti osoba:

- koja je u času ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti, imala status osigurane osobe Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, ako drugim propisima nije drugačije određeno,
- za koju je poslodavac ili ona osobno Zavodu u propisanom roku podnijela prijavu o ozljedi na radu, odnosno profesionalnoj bolesti.

Prava koja se na temelju ovoga Zakona ostvaruju za slučaj ozljede na radu ili profesionalne bolesti su:

- pravo na zdravstvenu zaštitu,
- pravo na novčane naknade.

12.1.1. Pravo na zdravstvenu zaštitu

Pravo na zdravstvenu zaštitu obuhvaća pravo na:

- primarnu zdravstvenu zaštitu,
- specijalističko-konzilijarnu zaštitu,
- bolničku zdravstvenu zaštitu,
- pravo na korištenje lijekova,
- pravo na stomatološko-protetsku pomoć,
- pravo na ortopedsku i druga pomagala.

Zavod je obavezan osobama osiguranim u slučaju profesionalne bolesti i ozljede na radu, dati zdravstvenu zaštitu najmanje u standard koji se osigurava osiguranim osobama Hrvatskog

zavoda za obvezno zdravstveno osiguranje u okviru prava na zdravstvenu zaštitu iz obveznoga zdravstvenog osiguranja te je obvezan u cijelosti snositi troškove te zdravstvene zaštite.

12.1.2. Pravo na novčane naknade

Pravo na novčane naknade obuhvaća pravo na:

- naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad uzrokovane ozljedom na radu, odnosno profesionalnom bolešću,
- naknadu troškova prijevoza u svezi s korištenjem zdravstvene zaštite,
- naknadu pogrebnih troškova u slučaju smrti osigurane osobe, ako je smrt neposredna posljedica priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti.

12.1.3. Pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad

Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad uzrokovane ozljedom na radu i profesionalnom bolešću ne može iznositi manje od 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene sukladno Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju i propisima donesenim na temelju Zakona.

Privremenu nesposobnost osiguranika za rad uzrokovanu ozljedom na radu, odnosno profesionalnom bolešću utvrđuje doktor specijalist medicine rada u zdravstvenoj ustanovi, odnosno trgovačkom društvu koje u svom sastavu ima djelatnost medicine rada ili specijalist medicine rada u privatnoj praksi, odnosno liječničko povjerenstvo Hrvatskog zavoda za medicine rada, sukladno općem aktu koji donosi Zavod uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo. Osiguranik ima pravo na naknadu plaće po osnovi ozljede na radu i profesionalne bolesti sve dok doktor specijalist medicine rada, odnosno, liječničko povjerenstvo Hrvatskog zavoda za medicine rada ne utvrde da je sposoban za rad ili dok nije konačnim rješenjem nadležnog tijela mirovinskog osiguranja utvrđena invalidnost osiguranika.

Osiguranik nema pravo na naknadu plaće ako:

- je svjesno prouzročio privremenu nesposobnost za rad,
- namjerno sprječava ozdravljenje, odnosno osposobljavanje,
- radi za vrijeme privremene nesposobnosti za rad,
- ako se bez opravdanog razloga ne odazove na poziv za liječnički pregled doktora specijalista medicine rada, odnosno liječničkog povjerenstva Hrvatskog zavoda za medicine rada,
- doktor specijalist medicine rada, tijelo Zavoda ovlašteno za kontrolu privremene nesposobnosti za rad, odnosno liječničko povjerenstvo Hrvatskog zavoda za medicine rada utvrdi da se ne pridržava uputa za liječenje, odnosno bez suglasnosti doktora specijalista medicine rada otpuće iz mjesta prebivališta.

U navedenim slučajevima osiguranik nema pravo na naknadu plaće od dana nastanka tih slučajeva do dana njihova prestanka, odnosno prestanka posljedica njima uzrokovanih.

12.1.4. Pravo na naknadu troškova prijevoza

Pravo na naknadu troškova prijevoza u vezi s korištenjem zdravstvene zaštite zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti ostvaruje se najmanje u visini naknade troškova prijevoza sukladno Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju.

12.1.5. Pravo na naknadu pogrebnih troškova

U slučaju smrti osigurane osobe osigurava se pravo na naknadu pogrebnih troškova ako je smrt osigurane osobe neposredna posljedica priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti.

12.2. Prava iz mirovinskog osiguranja

Prava iz mirovinskog osiguranja koja su nastala kao posljedica utvrđene i priznate profesionalne bolesti ostvaruje se uz povoljnije uvjete i u većem opsegu od prava koja se ostvaruju po nekoj drugoj osnovi.

Zakon o mirovinskom osiguranju u čl.43 daje definiciju profesionalne bolesti kao “bolesti koje su određene kao bolesti izazvane dužim neposrednim utjecajem procesa rada i uvjeta rada na određenim poslovima na osnovi kojih oboljela osoba ima svojstvo osiguranika prema ovome Zakonu”. (NN 157/13, 151/14, 33/15)

U ostvarivanju prava iz mirovinskog osiguranja vode se i posebni postupci:

- postupak utvrđivanja invalidnosti,
- postupak utvrđivanja tjelesnog oštećenja
- postupak utvrđivanja opće nesposobnosti za rad.

12.2.1. Profesionalna bolest kao uzrok invalidnosti

Invalidnost postoji kada je kod osiguranika, zbog promjene u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, radna sposobnost trajno smanjena za više od polovice prema tjelesno i psihički zdravome osiguraniku iste ili slične naobrazbe ili sposobnosti.

Invalidnost postoji i kada kod osiguranika, zbog promjene u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, nastane trajni gubitak sposobnosti za rad.

Invalidnost može nastati zbog:

- bolesti,
- ozljede izvan rada,
- ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Ozljedu na radu može, u pravilu, pretrpjeti samo osiguranik, tj. osoba koja se nalazi u osiguranju, osobe izvan osiguranja, osigurane u posebnim slučajevima, kao i osobe kod kojih

je ozljeda nastala u vazi s prethodnim utvrđivanjem zdravstvene sposobnosti kad je to obvezno prigodom radnog odnosa. Da bi se slučaj mogao priznati kao ozljeda na radu, potrebno je da taj događaj ima poslovni karakter, tj. da je vremenski, prostorno i uzročno povezan s redovitim radom osiguranika.

Invalid rada je osiguranik koji je na osnovi invalidnosti ostvario pravo na invalidsku mirovinu ili pravo na profesionalnu rehabilitaciju.

12.2.2. Profesionalna bolest kao uzrok tjelesnog oštećenje

Tjelesno oštećenje postoji kada kod osiguranika nastane gubitak, bitnije oštećenje ili znatnija onesposobljenost pojedinog organa ili dijelova tijela, što otežava normalnu aktivnost organizma i zahtijeva veće napore u obavljanju životnih potreba, bez obzira na to uzrokuje li ono ili ne uzrokuje invalidnost. (UČUR, 2000.)

Osiguranik s utvrđenim tjelesnim oštećenjem nema status invalida rada.

Tjelesno oštećenje je osigurani rizik. Rizik može nastupiti samostalno, ili uz rizik invalidnosti. Zakon priznaje taj rizik kao osnovu prava na naknadu za tjelesno oštećenje samo pod uvjetom da je tjelesno oštećenje od najmanje 30% i da je nastalo kao posljedica, tj. da je njegov uzrok, ozljeda na radu ili profesionalna bolest.

Tjelesna oštećenja koja su temelj za stjecanje prava na naknadu za tjelesno oštećenje i postotci tih oštećenja utvrđeni su u Listi tjelesnih oštećenja (Zakon o listi tjelesnih oštećenja NN 162/98) koja je podijeljena u deset dijelova:

1. glava, usna šupljina, vrat (s opisima tjelesnih oštećenja i postotci tih oštećenja: lubanja i lice, usna šupljina i vrat);
2. kranijalni živci, osjetilo vida i osjetilo sluha vestibularni sindromi;
3. mozak, moždano deblo i leđna moždina;
4. spinalni živci, neuromuskularni sustav i koža;
5. pluća i srce;
6. gornji ekstremiteti (gubici i funkcionalni poremećaji);

7. donji ekstremiteti (gubici i funkcionalni poremećaji);
8. kralježnica;
9. probavni organi;
10. urogenitalni organi (mokraćni organi i genitalni organi).

12.2.3. Pravo na naknadu zbog tjelesnog oštećenja

Pravo na naknadu zbog tjelesnog oštećenja jedno je od obavezno osiguranih prava iz mirovinskog osiguranja.

Pravo na naknadu zbog tjelesnog oštećenja je samostalno pravo, ne ovisi o tome utječe li tjelesno oštećenje na nastanak invalidnosti. Pravo na naknadu zbog tjelesnog oštećenja stječe samo onaj osiguranik kod kojega tjelesno oštećenje od najmanje 30% nastane kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Može se ostvariti i pored drugih prava po osnovi invalidnosti (pravo na profesionalnu rehabilitaciju ili pravo na invalidsku mirovinu), ovisno o tome je li utvrđena opća nesposobnost za rad ili profesionalna nesposobnost za rad.

Ako tjelesno oštećenje ne uzrokuje nastanak invalidnosti, osiguranik ima samo pravo na naknadu zbog tjelesnog oštećenja.

12.2.4. Profesionalna rehabilitacija

Profesionalna rehabilitacija je skup aktivnosti (praktično stjecanje i primjena znanja, vještina i navika) radi osposobljavanja invalida za rad uz očuvanje njegove preostale radne i opće sposobnosti.

Profesionalnom rehabilitacijom smatra se i prilagođavanje invalida rada za rad na poslu na koji će biti premješten, odnosno upućen nakon završene profesionalne rehabilitacije radi postizanja normalnoga radnog učinka uz normalan napor.

Profesionalna rehabilitacija uključuje postupke:

- prekvalifikacije – osposobljavanja za bitno drugačije poslove od onih koje je osiguranik obavljao;
- dokvalifikacije – dopunsko osposobljavanje za obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti;
- prilagođavanja za rad – postupno adaptiranje i postizanje normalnog radnog učinka, uz normalan napor.

Pravo na profesionalnu rehabilitaciju ima:

- osiguranik kod kojeg je nastala invalidnost (profesionalna nesposobnost za rad) i kod kojeg postoji preostala radna sposobnost;
- osiguranik ili invalid rada kod kojega nastane invalidnost prije navršene 50. godine života, ako se s obzirom na preostalu radnu sposobnost može osposobiti za rad na drugom poslu s punim radnim vremenom;
- osiguranik kod kojega je invalidnost i preostala radna sposobnost nastala zbog ozljede izvan rada ili bolesti, ako ispunjava uvjete mirovinskog staža za stjecanje prava na invalidsku mirovinu;
- osiguranik kod kojega je invalidnost i preostala radna sposobnost nastala zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, bez obzira na dužinu mirovinskog staža.

Pravo na profesionalnu rehabilitaciju utvrđuje se rješenjem nakon ocjene radne sposobnosti (nalaz i mišljenje o invalidnosti), a utvrđuje ju nadležna ustrojstvena jedinica Zavoda na osnovi nalaza i mišljenja ovlaštenih vještaka.

Invalid rada koji je stekao pravo na profesionalnu rehabilitaciju, a ima stručnu spremu za posao na kojemu je radio prije nastanka invalidnosti, osposobljava se za rad na drugom poslu za koji se traži isti stupanj stručne spreme. Ako takva mogućnost ne postoji, invalid rada može se osposobljavati i za poslove za koje se traži neposredno niži stupanj stručne spreme.

Osigurana osoba koja stekne pravo na profesionalnu rehabilitaciju, osposobljava se za rad na poslovima za koje se traži stupanj stručne spreme koji odgovara stupnju stručne spreme koji je školovanjem stekla prije nastanka invalidnosti.

Invalid rada s pravom na profesionalnu rehabilitaciju, koji nije u roku od šest mjeseci od dana pravomoćnosti rješenja o priznanju prava upućen na profesionalnu rehabilitaciju, Zavod upućuje na pregled ovlaštenom vještaku radi ponovne ocjene preostale radne sposobnosti.

Na pregledu radi ponovne ocjene preostale radne sposobnosti uputit će se i korisnik prava na profesionalnu rehabilitaciju kada Zavod ocijeni da se invalid rada s pravom na profesionalnu rehabilitaciju neće moći osposobiti za rad na određenom poslu.

Naknada plaće, za vrijeme profesionalne rehabilitacije isplaćuje se:

- za vrijeme čekanja na profesionalnu rehabilitaciju,
- za vrijeme trajanja profesionalne rehabilitacije,
- za vrijeme čekanja zaposlenja nakon završene profesionalne rehabilitacije.

Invalid rada koji je stekao pravo na profesionalnu rehabilitaciju zbog ozljede izvan rada ili bolesti, ima pravo na naknadu plaće:

- u visini invalidske mirovine za slučaj profesionalne nesposobnosti za rad – od dana nastanka invalidnosti do dana početka profesionalne rehabilitacije i od dana završetka profesionalne rehabilitacije do zaposlenja na odgovarajućem random mjestu,
- u visini invalidske mirovine zbog opće nesposobnosti – za vrijeme profesionalne rehabilitacije.

Naknada mu pripada najduže 12 mjeseci i to od dana završetka profesionalne rehabilitacije, pod uvjetom da se u roku od 30 dana od dana završetka profesionalne rehabilitacije prijavi nadležnoj službi zapošljavanja i da se u skladu s propisima o zapošljavanju redovito prijavljuje toj službi.

Invalid rada koji je stekao pravo na profesionalnu rehabilitaciju zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti ima pravo na naknadu plaće u visini invalidske mirovine, zbog opće

nesposobnosti za rad za 40 godina mirovinskog staža, od dana nastanka invalidnosti do dana početka profesionalne rehabilitacije, za vrijeme profesionalne rehabilitacije i od dana završetka profesionalne rehabilitacije do zaposlenja na odgovarajućem radnom mjestu.

Naknada mu pripada najduže 24 mjeseca od dana završetka profesionalne rehabilitacije pod uvjetom da se u roku od 30 dana od dana završetka profesionalne rehabilitacije prijavio nadležnoj službi zapošljavanja i da se u skladu s propisima o zapošljavanju redovito prijavljuje toj službi.

Invalid rada koji je stekao pravo na profesionalnu rehabilitaciju gubi to pravo ako se njime ne koristi u određenom roku, a nije u tome spriječen razlozima koji su protiv njegove volje, i to:

- ako ne stupi na profesionalnu rehabilitaciju u roku od mjesec dana od dana upućivanja na profesionalnu rehabilitaciju;
- ako tijekom trajanja profesionalne rehabilitacije prekine započetu profesionalnu rehabilitaciju ili ako ne obavlja dužnost u svezi sa profesionalnom rehabilitacijom.

12.2.5. Invalidska mirovina

Da bi osiguranik mogao ostvariti pravo na invalidsku mirovinu moraju biti ispunjeni sljedeći uvjeti:

- postojanje invalidnosti,
- uvjet staža.

Invalidnost može nastati zbog bolesti, ozljede izvan rada, ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Invalidnost postoji kad je kod osiguranika, zbog promjene u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, radna sposobnost trajno smanjena za više od polovice prema tjelesno i psihički zdravome osiguraniku iste ili slične naobrazbe i sposobnosti (profesionalna nesposobnost za rad).

Poslovi prema kojima se ocjenjuje sposobnost za rad osiguranika obuhvaćaju sve poslove koji odgovaraju njegovim tjelesnim i psihičkim sposobnostima, a smatraju se odgovarajućim njegovim dosadašnjim poslovima.

Kad je kod osiguranika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, utvrđuje se preostala radna sposobnost ako se, s obzirom na njegovo zdravstveno stanje, životnu dob, naobrazbu i sposobnost, može profesionalnom rehabilitacijom osposobiti za rad s punim radnim vremenom na drugom poslu.

Uvjet staža je zadovoljen kada mirovinski staž pokriva najmanje jednu trećinu radnog vijeka, ako je invalidnost nastala zbog bolesti ili ozljede izvan rada i to prije navršenih 65 godina života.

Kao radni vijek uzima se broj punih godina od dana kada je osiguranik navršio 20 godina života do dana nastanka invalidnosti.

Osiguraniku, koji je nakon navršene 20. godine života bio na redovitom školovanju i takvim školovanjem stekao višu stručnu spremu, radni vijek računa se od navršene 23. godine života, a osiguraniku koji je stekao visoku stručnu spremu – od navršene 26. godine života.

Razdoblje radnog vijeka skraćuje se za razdoblje koje je osiguranik:

- proveo na odsluženju vojnog roka,
- bio prijavljen kao nezaposlena osoba nadležnoj službi za zapošljavanje.

Ako je invalidnost osiguranika nastala zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, pravo na invalidsku mirovinu stječe bez obzira na dužinu mirovinskog staža.

Postupak se pokreće u povodu prijedloga za ocjenu radne sposobnosti izabranog doktora medicine primarne zdravstvene zaštite, ako se radi o zaposlenoj osobi, odnosno osobi sa svojstvom osiguranika ili na zahtjev stranke, ako je osoba nazaposlena, odnosno u trenutku podnošenja zahtjeva nema svojstvo osiguranika.

Cjelokupnu medicinsku dokumentaciju priprema osiguranikov liječnik, koju zajedno sa svojim mišljenjem, dostavlja Zavodu radi vještačenja invalidnosti.

Invalidnost (tjelesno oštećenje ili opća nesposobnost za rad članova obitelji) utvrđuje nadležna ustrojstvena jedinica Zavoda, na osnovi nalaza i mišljenja ovlaštenih vještaka.

Kontrolni pregled mora se obaviti najkasnije u roku od 4 godine od dana utvrđene invalidnosti i to samo ako je kod osiguranika ovlašten vještak utvrdio invalidnost zbog profesionalne nesposobnosti za rad.

Ako se korisnik prava na temelju invalidnosti ne odazove na kontrolni pregled na koji je uredno pozvan, prestaje pravo na temelju invalidnosti s prvim danom sljedećeg mjeseca nakon donošenja rješenja.

Postupak radi kontrolnog pregleda pokreće nadležna ustrojstvena jedinica Zavoda po službenoj dužnosti.

Nalaz i mišljenje o invalidnosti obvezno podliježe reviziji, koja mora biti obavljena u roku od 30 dana. Reviziju obavlja Stručno povjerenstvo sastavljeno od istaknutih stručnjaka na području ocjene radne sposobnosti koje imenuje Vlada RH.

13. ZAKLJUČAK

U današnjem globalnom svijetu, pojedine mjere zaštite na radu (kao i odgovornost za provođenje tih mjera) prelaze granice pojedinih država i imaju globalni karakter. Zaštita radnika nije specifikum pojedine sredine, već se ona u mnogim svojim segmentima izjednačava diljem svijeta.

Osnovni cilj poslodavca, radnika i zakonodavca treba biti zdravo radno mjesto. To je moguće ostvariti samo zajedničkim i aktivnim svakodnevnim zalaganjem svih koji su uključeni u zaštitu na radu, što znači poticati primjenu propisa i praktičnih mjera od strane radnika i poslodavca u cilju potrebe prevencije zdravlja i sigurnosti na radu.

Sve mjere i radnje koje se poduzimaju u cilju zaštite treba poduzimati preventivno, jer kada se dogodi ozljeda na radu, onda je već prekasno. Na razini svakog pojedinog poslovnog subjekta potrebno je intenzivirati djelovanje svih subjekata koji su uključeni u zaštitu na radu, pogotovo sindikata i poslodavca, u cilju profesionalne suradnje i smanjenja ozljeda na radu.

Kao organizirana društvena djelatnost, zaštita na radu provodi se sa svrhom da se svim osobama na radu osiguraju uvjeti rada bez opasnosti po život i zdravlje, odnosno da se izbjegnu nesreće, profesionalne i druge bolesti, ili barem ublaže njihove posljedice.

Postoje dva osnovna stanja u kojima se čovjek može nalaziti s obzirom na rad. To je stanje normalne potpune sposobnosti za rad i stanje nesposobnosti za rad, u okviru kojeg razlikujemo i stanje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) i trajne nesposobnosti za rad, koja se dalje može podijeliti na stanje opće nesposobnosti za rad i profesionalne nesposobnosti za rad.

U prvom slučaju, dakle kada je radnik sposoban za rad treba mu se osigurati da radi što je u skladu s našim Ustavom, kojim je zajamčeno pravo na rad. Time se i na jedan posredan način čuva ljudsko dostojanstvo i osigurava integracija pojedinca u društvo kroz svijet rada.

S druge strane, postoje stanja kada radnik nema preostale radne sposobnosti zbog čega mu je potrebna pomoć pri ostvarivanju svojih prava, kao što mu i treba omogućiti ostvarivanje dodatnih, posebnih prava koja su uvjetovana njegovim stanjem.

Stanja koja mogu prouzročiti nesposobnost za rad jesu: profesionalna bolest, ozljeda na radu, bolest, invalidnost i starost radnika.

U stanju nesposobnosti za rad može doći svaki radnik, te je tada njegovo primarno i neizmjereno pravo da se takva stanja utvrde, priznaju, evidentiraju i dokumentiraju, budući da se pravo osigurava na temelju utvrđenog činjeničnog stanja.

Činjenica je da svaki rad u sebi nosi određene opasnosti i rizike, a samo je pitanje koliko je čovjekov organizam sposoban da se odupre tim opasnostima i rizicima, odnosno da održi radnu sposobnost. Naime, dok se tijekom rada vještine i iskustvo u radu povećavaju pa rad na njih ima pozitivan utjecaj, istodobno s druge strane čovjekov organizam slabi pod utjecajem opasnosti i štetnosti, te se čovjek u radnom procesu troši, a time se mijenja i njegova radna sposobnost.

Prema Listi profesionalni bolesti, postoji ukupno 44 profesionalnih bolesti. Ta lista je samo iskustveni indikator koji pomaže liječnicima pri postavljanju dijagnoze, a tek nakon dokazivanja medicinskih činjenica u propisanom postupku, profesionalne bolesti dobivaju pravno značenje i čine podlogu za ostvarivanje određenih prava. Dakle, da bi se ostvarilo određeno pravo, podlogu mopraju dati odgovarajući stručnjaci medicinske struke, te se bez njih ne može donijeti ozbiljna odluka o životu i zdravlju radnika.

Neovisno o svemu navedenom, smatram da bi ipak osnovni cilj trebao biti prevencija profesionalnih bolesti jer će se upravo na taj način ostvariti društveni napredak, a vjerujem i zadovoljiti interesi i težnje svih subjekata koji su nosioci određenih prava, obveza i odgovornosti u svezi s profesionalnim bolestima.

To zahtjeva velike napore i suradnju svih subjekata, počevši od samog radnika, poslodavca pa zatim medicinskih i pravnih stručnjaka, a sve u smislu prevencije profesionalnih bolesti. Takav način suradnje dakako bi pomogao i pri očuvanju temeljnih ljudskih vrijednosti – života, zdravlja i ljudskog života radnika.

Lucio Hadrovic

LITERATURA

A) KNJIGE I ČLANCI

1. ŠARIĆ, Marko, Medicina rada i okoliša, Zagreb, Medicinska naklada, 2002.
2. UČUR, Marinko, Nomotehnika u radnom pravu i pravu zaštite na radu Rijeka, 2007.
3. UČUR, Marinko, Osnove prava i zakonodavstvo sigurnosti, Rijeka, Veleučilište u Rijeci, Odjel sigurnosti na radu, 2005.
4. UČUR, Marinko, Radno pravo, Rijeka, Express digitalni tisak, 2001.
5. UČUR, Marinko, Socijalno pravo, Informator, Zagreb, 2000.

B) PRAVNI AKTI

1. Ustav Republike Hrvatske, NN 41/01, 55/01.
2. Zakon o listi profesionalnih bolesti, NN 162/98, 107/07.
3. Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13, 151/14, 33/15.
4. Zakon o radu, NN 93/14.
5. Zakon o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 154/14.
6. Zakon obveznom zdravstvenom osiguranju, NN 80/13, 137/13.